

# Betriebsrat als Krisenmanager

## Gefragter denn je!

*Die Wirtschaftskrise hat Deutschland fest im Griff. Die Medien sind voll mit Nachrichten über Abbau von Leiharbeit und Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverkürzung, Zwangsurlaub, Kurzarbeit und Insolvenzen. Massenentlassungen oder auch nur betriebsbedingte Kündigungen scheinen dagegen nicht auf der Agenda der Arbeitgeber zu stehen; die meisten Unternehmen versuchen zum Glück die Stammbeslegschaft geschlossen durch die Wirtschaftskrise zu bringen. Einen unrühmlichen Ausreißer leistet sich auch hier wieder die Leiharbeitsbranche: Nach Einschätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) haben Zeitarbeitsfirmen seit Frühjahr vergangenen Jahres schon bis zu 120.000 Arbeitskräfte entlassen, aber lediglich für 2300 Arbeitskräfte Kurzarbeit angemeldet.<sup>1</sup> Dabei sind die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeit auch für Leiharbeitsunternehmen mit Mail der Bundesanstalt für Arbeit (BA) vom 5.11.2008 verbessert worden.*

Ob die mildereren der genannten Maßnahmen allerdings ausreichen, ist fraglich. Nach Ansicht des Ifo-Institut werden im Verlauf des Jahres 2009 ca. 540.000 Arbeitnehmer arbeitslos, bis 2010 könnten es fast eine Million werden. Das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) rechnet sogar damit, dass 2009 600.000 Jobs wegfallen.<sup>2</sup> Schlechte Nachrichten kommen auch insoweit wieder aus den USA, dort stieg im Januar die Zahl der Entlassungen um 45 % auf 242.000 Arbeitnehmer. Gefragt sind hier aber seherische Fähigkeiten, da eine seriöse Prognose zu Dauer und Schwere der Krise nicht möglich ist. Betriebsräte sind wieder als Krisenmanager gefragt. Sie müssen sich mit dem verfügbaren Instrumentarium vertraut machen, also beispielsweise Schulungen zu diesem Themenkomplex besuchen. Das BAG hat vor kurzem noch einmal bestätigt, dass das bevorstehende Ende der Amtszeit einer an sich erforderlichen Betriebsratsschulung nicht entgegensteht. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats ist erst überschritten, wenn für ihn sicher absehbar ist, dass das zu schulende Betriebsratsmitglied in seiner verbleibenden Amtszeit das vermittelte Wissen nicht mehr benötigt.<sup>3</sup> Der Betriebsrat muss angesichts der verschiedenen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, Zeiten vorübergehenden Auftragsmangels zu überbrücken, die verschiedenen Maßnahmen sorgfältig prüfen. Aus verhandlungstechnischen Gründen sollte frühzeitig eine Reihenfolge für ein »Worst-Case-Szenario« bis zum schlimmsten Fall, der Insolvenz zumindest gedanklich durchgespielt werden.

Eine bestimmte Reihenfolge scheint sich aus der öffentlichen Berichterstattung zu ergeben, und sie liegt auch aus bestimmten Gründen auf der Hand.

Kurzarbeit bspw. setzt den vorherigen Abbau von Arbeitszeitguthaben und den Einsatz eines Teils des Urlaubs voraus, so dass die Plünderung der Arbeitszeitkonten und Zwangsurlaub fast zwangsläufig der Kurzarbeit vorausgehen.

Das bedeutet nicht, dass der Betriebsrat sich insoweit ohne Widerstand oder Kompensation in dieses Schicksal fügen müsste. Wie der Fall SAP zeigt, kann ein Betriebsrat auch einmal »Nein« sagen, wenn der Vorstand Betriebsferien einführen möchte. Voraussetzung für alle Maßnahmen die Nachteile für die Belegschaft mit sich bringen, immerhin aber Insolvenzen und betriebsbedingte Kündigungen vermeiden können, ist die wirtschaftliche Erforderlichkeit. Von dieser muss der Betriebsrat durch Unterrichtung und Informationsrecht sowie die Möglichkeiten des Wirtschaftsausschusses überzeugt sein. Der Betriebsrat muss sich dabei immer der Tatsache bewusst sein, dass Vorstand bzw. Geschäftsleitung etwas von der Belegschaft wollen. Das bedeutet, dass diese den Betriebsrat mit entsprechenden Nachweisen und Belegen überzeugen müssen.

## Abbau von Leiharbeit

Als erste Maßnahme kommt sicher der Abbau von Leiharbeit in Betracht. Leiharbeiter sind nach der neueren Rechtsprechung vor vergleichbaren Stammarbeitnehmern zu entlassen.<sup>4</sup> Folge: Im Dezember 2008 sank die Zahl der Leiharbeiter nach Angaben des Bundesverbands Zeitarbeit (BZA) im Vergleich zu November um fast zehn Prozent (rund 650.000). Gegenüber dem Höchststand im Juli 2008 (800.000) ist das ein Rückgang um 150.000 Leiharbeiter. Dabei sollte der Betriebsrat sich aber für die Nutzung der neuen Möglichkeiten von Kurzarbeit beim Verleihunternehmen stark machen, um auch die Folgen für die Leiharbeiter zu mildern. Häufig ist die Mitvertretung durch die Betriebsräte der Entleiher die einzige Interessenvertretung der Leiharbeiter.

## Abbau von Arbeitszeitkonten

Auch der Abbau von Arbeitszeitkonten kann eine Möglichkeit sein, betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern, da deren Zweck u.a. auch der Ausgleich von Schwankungen der Auslastung ist. Ob diese Möglichkeit besteht und wie weit reichend sie genutzt werden kann, hängt von tariflichen und betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarungen) ab.<sup>5</sup> Der Überstundenausgleich setzt Einvernehmen der Arbeitsvertragsparteien voraus; es sei denn, eine einzelvertragliche oder kollektivrechtliche Regelung, etwa ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, erlauben den Ausgleich der Überstunden in einem bestimmten Zeitfenster<sup>6</sup>. Steht bei einem Arbeitnehmer das Arbeitszeitkonto bei dessen Ausscheiden dann im

<sup>1</sup> <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,605500,00.html>

<sup>2</sup> <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,595852,00.html>

<sup>3</sup> BAG v. 7.5.2008 - 7 AZR 90/07, s. auch schon BAG I v. 28.8.1996 - 7 AZR 840/96.

<sup>4</sup> LAG Hamm v. 5.3.2007 - 11 Sa 1338/06, LAG Hamm v. 21.12.200 - 4 Sa 1892/06, LAG Bremen v. 2.12.1997 - 1 Sa 339/96.

<sup>5</sup> S. dazu den Beitrag von ... in AiB 2009, ....

<sup>6</sup> ArbG Bielefeld v. 21.6.2006 - 6 Ga 16/06

Minus, ist dieses dann nicht auszugleichen, wenn das negative Guthaben aufgrund von Arbeitsmangel entstanden ist.<sup>7</sup>

## Zwangsurlaub, Betriebsferien

Die nächste Maßnahme wären Betriebsferien, was so klingt, als ob man mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam in Urlaub fährt. »Zwangsurlaub« trifft es begrifflich sicher genauer. Ohne Rechte ist der Arbeitnehmer indes nicht. Nähere Regelungen zum Zwangsurlaub finden sich im Gesetz zwar nicht. Es handelt sich beim Zwangsurlaub jedoch um nichts anderes als Entscheidungen der Gerichte zurückgegriffen werden kann. Durch Betriebsurlaub oder -ferien wird der Urlaubszeitraum für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern einheitlich festgelegt<sup>8</sup>. Dies ist nicht nur etwa in der Automobilindustrie den Sommermonaten wegen der Umstellung der Produktion auf neue Produkte oder einem Saisonbetrieb, etwa einem Freizeitpark<sup>9</sup>, sondern auch bei Auftragsflauten und Wirtschaftskrisen zulässig und möglich.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts den Betriebsurlaub festlegen<sup>10</sup>. Grundsätzlich gilt nach § 7 Abs. 1 BUrlG zwar, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Betriebsurlaub begründet aber dringende betriebliche Belange gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, hinter denen die persönlichen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer mit Ausnahme von Härtefällen zurückzustehen haben<sup>11</sup>. Die Einführung von Betriebsurlaub setzt also dringende betriebliche Gründe nicht voraus; vielmehr begründen die rechtswirksam eingeführten Betriebsferien selbst solche dringenden Belange des Betriebs<sup>12</sup>. Eine Regelung in einem Arbeitsvertrag, mit der der Urlaub in die Zeit des Betriebsurlaubs gelegt wird, verstößt nicht gegen die in § 13 BUrlG untersagte Abweichung von § 7 Abs. 1 BUrlG.<sup>13</sup> Eine Obergrenze für die Dauer des Betriebsurlaubs gibt es nicht. Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten theoretisch monatelang bezahlt von der Arbeit freistellen. Wichtig ist aber: Es darf nicht der gesamte Urlaub der Arbeitnehmer durch den Betriebsurlaub verbraucht werden. Denn Arbeitnehmer dürfen nicht gezwungen werden, den kompletten Urlaub, der ihnen zusteht, als Betriebsferien zu nehmen. Sie haben vielmehr Anspruch darauf, einen Teil ihrer Urlaubsansprüche frei nach ihren Wünschen und Bedürfnissen zu verplanen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich bereits 1981 mit einer Betriebsurlaubsregelung bei einem Betrieb der Flugzeugindustrie beschäftigt<sup>14</sup>. Die vorher angerufene Einigungsstelle hatte 3/5 des (regulären) Jahresurlaubs für Betriebsferien und die restlichen 2/5 für individuellen Urlaub vorgesehen. Das BAG<sup>15</sup> sah diese Aufteilung als »angemessen« an, meinte aber gleichzeitig, dass »auch eine andere Regelung, eine weitergehende

Härteklause, Betriebsferien nur für die Dauer von zwei Wochen u.ä.« möglich seien. Entscheidend ist aber nach diesem Grundsatzurteil: Es darf immer nur ein Teil des Urlaubs – und nicht die gesamte Urlaubszeit – vom Arbeitgeber verplant werden. Nach dieser Entscheidung kann eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat auch über den Betriebsurlaub für mehrere Jahre getroffen werden. Allerdings kann nicht jede Auftragsflaute für einen Zwangsurlaub herhalten. Dem Arbeitnehmer steht nach § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG ein zusammenhängender Urlaub zu. Soweit dringende betriebliche Gründe eine Aufteilung des Urlaubs erforderlich machen, muss dem Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 2 Satz BUrlG mindestens ein Urlaubsteil mit mindestens zwölf aufeinander folgenden Werktagen gewährt werden. Andernfalls wäre der Zweck des Urlaubes, die Erholung des Arbeitnehmers, nicht zu gewährleisten. Ein Arbeitgeber wird einen Arbeitnehmer also nicht ständig für einige Tage oder sogar halbe Tage in den Urlaub schicken können. Was aber gilt, wenn ein Arbeitnehmer seinen gesamten Jahresurlaub schon genommen hat bevor der Betriebsurlaub festgelegt worden ist? Dann hat der Arbeitgeber einfach Pech gehabt. Denn dies ist nicht das Problem der Arbeitnehmer, sondern allein das des Arbeitgebers; allein dieser trägt das Wirtschaftsrisiko<sup>16</sup>. Entweder verschafft der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit des Betriebsurlaubs eine Beschäftigung oder er muss dem leistungsbereiten Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn eben ohne Arbeit als Gegenleistung zahlen<sup>17</sup>. Wer aber zu Beginn des Betriebsurlaubs noch Urlaubsansprüche hat, wird diesen im Betriebsurlaub aufbrauchen müssen. Wer bereits vor der Festlegung des Betriebsurlaubes Urlaub genehmigt erhielt, diesen Urlaub aber noch nicht genommen hat, hat ebenfalls Glück. Die Genehmigung kann nicht widerrufen werden<sup>18</sup>. Wird der Arbeitnehmer nicht anderweitig beschäftigt, kann er ohne Gegenleistung zuhause bleiben und Lohn beziehen. Droht wegen einer Auftragsflaute Zwangsurlaub, ist der Arbeitnehmer gut beraten, frühzeitig abweichenden Urlaub zu nehmen oder sich genehmigen zu lassen.

## Unbezahlter Urlaub

Unbezahlten Urlaub kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht anordnen. Und wenn die Parteien vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer bei Auftragsmangel unbezahlten Urlaub nehmen muss? Dann ist eine entsprechende Vereinbarung unwirksam<sup>19</sup>. Denn sie liefe darauf hinaus, dass die gegenseitigen vertraglichen Hauptpflichten, Arbeitsleistung und Lohnzahlung, nicht mehr festgelegt wären. Das dem Arbeitgeber obliegende Wirtschaftsrisiko aus § 615 BGB würde einseitig auf den Arbeitnehmer übertragen. Grundsätzlich ist § 615 BGB zwar abdingbar. Dies darf aber nicht dazu führen, dass dem Arbeitgeber einseitig die Festlegung der Hauptpflichten, Menge der Arbeitsleistung einerseits, Höhe des Gesamtentgelts andererseits, überlassen wird. Eine solche Regelung stellt eine objektive Umgehung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmun-

<sup>7</sup> LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 26.3.2008 – 2 Sa 314/07.

<sup>8</sup> LAG Düsseldorf v. 20.4.2004 – 8 Sa 435/04.

<sup>9</sup> LAG Köln v. 17.3.1995 – 13 Sa 1282/84.

<sup>10</sup> LAG Düsseldorf v. 20.06.2002 – 11 Sa 378/02.

<sup>11</sup> LAG Düsseldorf, aaO.

<sup>12</sup> BAG v. 28.7.1981 – 1 ABR 79/79.

<sup>13</sup> LAG Köln v. 17.3.1995 – 13 Sa 1282/94.

<sup>14</sup> BAG v. 28.7.1981 – 1 ABR 79/79.

<sup>15</sup> BAG, a.a.O.

<sup>16</sup> BAG v. 7.12.2005 – 5 AZR 534/04.

<sup>17</sup> BAG v. 2.10.1974 – 5 AZR 507/73.

<sup>18</sup> BAG v. 14.3.2006 – 9 AZR 11/05.

<sup>19</sup> LAG Nürnberg v. 30.3.2006 – 6 Sa 111/06.

gen dar und ist gemäß § 134 BGB nichtig.<sup>20</sup> Ist ein Betriebsrat vorhanden, so hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG hinsichtlich des Betriebsurlaubs ein Mitbestimmungsrecht. Kommt eine Verständigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG eine Einigungsstelle. Wird kein Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über Betriebsurlaub und die Anordnung einer Urlaubssperre erzielt, kann sich der Arbeitgeber nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung zuvor gegenüber den Arbeitnehmern nicht auf eine einseitig getroffene Regelung zum Betriebsurlaub und einer vorherigen Urlaubssperre berufen.<sup>21</sup>

## Einführung von Kurzarbeit

In den Medien häufen sich die Nachrichten, dass in bekannten Unternehmen Kurzarbeit gemacht wird, in der Automobilbranche sogar mehrfach verlängert. Das IAB rechnet laut Spiegel damit, dass sich die Zahl der Kurzarbeiter 2009 auf insgesamt 200.000 verdreifachen könnte<sup>22</sup>. Diese Zahlen dürften inzwischen schon überholt sein. Seit Oktober 2008 wurden bei der Bundesagentur für Arbeit fast 775.000 Beschäftigte wegen Auftragsrückgängen für Kurzarbeit angemeldet. Allein im Januar gingen neue Anzeigen für rund 290.600 Arbeitnehmer aus 10.600 Betrieben ein, wie die Behörde am Mittwoch mitteilte<sup>23</sup>. Zwar sind Anzeigen nicht gleichbedeutend mit der Zahl der tatsächlichen Kurzarbeiter, die Anzeigen wirken sich aber zeitverzögert in entsprechenden Zahlen von Kurzarbeitern aus. Zur Kurzarbeit kann auf die umfassenden und aktuellen Beiträge zu diesem Thema von Ulber<sup>24</sup> und Labrow/Stoffregen<sup>25</sup> verwiesen werden. Im folgenden werden daher nur einzelne, noch nicht oder nur kurz angesprochene Aspekte beleuchtet. Nach der Rechtsprechung ist die Mitbestimmung Wirksamkeitsvoraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit, eine pauschale Zustimmung ohne Regelung der Details der Durchführung der Kurzarbeit reicht nicht als Rechtsgrundlage für den Eingriff in die arbeitsvertraglichen Rechte der Beschäftigten aus. Der Betriebsrat sollte aber nicht nur seiner Pflicht zu einer detaillierten Regelung der Kurzarbeit in einer Betriebsvereinbarung nachkommen, sondern diese Chance im Interesse der Belegschaft auch dann aktiv nutzen, wenn Kurzarbeit unumgänglich ist. Die generelle Richtigkeit und Notwendigkeit von Kurzarbeit bedeutet nicht, dass deswegen alle konkreten Vorstellungen von Vorstand oder Geschäftsführung im Detail notwendig und richtig sind. Beim »Ob« mag die Übereinstimmung groß sein, beim »Wie« sollte der Betriebsrat wieder um die Durchsetzung seiner Vorstellungen und die Interessen der Belegschaft kämpfen.

## Kurzarbeit für Leiharbeiternehmer

Betriebsräte des Entleihers sollten sich aktiv dafür einsetzen, dass die im Unternehmen eingesetzten Leiharbeitsunterneh-

men im Betrieb Kurzarbeit für die Leiharbeiternehmer beantragen, anstatt diese zu entlassen. Diese Forderung kann z.B. in die Verhandlungen eingebracht werden, wenn das Unternehmen die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit, oder besser schon vorher bei Arbeitszeitkontenabbau und Betriebsferien, beim Betriebsrat beantragt. Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld gibt es jetzt unter erleichterten Bedingungen auch für Leiharbeiternehmer. Nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg<sup>26</sup> kam Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld für Leiharbeiternehmer frühestens nach drei Monaten ohne Auftrag in Betracht. Solange trägt nämlich der Verleiher nach §§ 11 Abs. 4 AÜG, 615 BGB das Annahmeverzugsrisiko und kann keine Kurzarbeit nutzen. Entsprechende Regelungen in den Arbeitsverträgen mit den Leiharbeiternehmern seien unwirksam. Die Bundesagentur hat ihre bisherige Weisungslage zur Kurzarbeit für Leiharbeiternehmer mit einem E-Mail vom 5.11.2008<sup>27</sup> an alle Arbeitsagenturen klargestellt bzw. korrigiert. Viele weitere Fragen zum Thema Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld für Leiharbeiternehmer beantwortet die Arbeitsagentur auf einer speziellen Seite (FAQ)<sup>28</sup>.

## Kurzarbeit für Auszubildende

Nach herrschender Meinung<sup>29</sup> kann keine Kurzarbeit für Azubis eingeführt werden, die Ausbildungspflicht wird auch bei Auftragsmangel nicht suspendiert. Wegen der Pflicht des auszubildenden Unternehmens zur Sicherstellung der Ausbildung kann auch keine Kurzarbeit für die Ausbilder angeordnet werden. Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung auch in der Kurzarbeitsperiode in voller Höhe weiter zu zahlen. Wird die Ausbildung in unzulässiger Weise durch die Kurzarbeit im Betrieb beeinträchtigt, können sich sogar Schadensersatzansprüche der Auszubildenden ergeben.

## Kurzarbeit für Leitende Angestellte

Leitende Angestellte genießen arbeitsrechtlich eine besondere Stellung, was nicht immer von Vorteil ist (z.B. beim abgeschwächten Kündigungsschutz nach § 14 KSchG). Auch bei der Kurzarbeit sind leitende Angestellte anders zu behandeln als die anderen Arbeitnehmer. Das liegt zum einen daran, dass der Betriebsrat nach § 5 Abs. 3 BetrVG nicht für leitende Angestellte zuständig ist und also insoweit eine kollektive Regelung als Rechtsgrundlage für Kurzarbeit bei diesem Personenkreis nicht in Betracht kommt. Der Betriebsrat kann mangels Zuständigkeit auch keine «solidarische» Kurzarbeit für leitende Angestellte in einer Betriebsvereinbarung zum Thema Kurzarbeit erzwingen. Der Betriebsrat ist aber nicht gehindert, eine entsprechende politische Forderung zu erheben<sup>30</sup> (und über den Arbeitgeber durchzusetzen).

<sup>26</sup> LSG BW, Urteil vom 14.12.2007 – Aktenzeichen L 13 AL 4932/06

<sup>27</sup> E-Mail vom 5.11.2008 - Geschäftszeichen: SP III 32 - 71169 / 71170, <http://blog.juracity.de/2009-01-05/kurzarbeit-fuer-leiharbeiternehmer.html>

<sup>28</sup> [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27908/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaeftigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld-FAQ.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27908/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaeftigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld-FAQ.html)

<sup>29</sup> Zum Ganzen Leinemann/Taubert, BBIG, 2. Aufl. 2008, § 10 Rn. 54; Wohlgemuth, BBIG, 3. Aufl. 2006, § 10 Rn. 5; Natzel in Münchner Handbuch Arbeitsrecht, § 177 Rn. 195.

<sup>30</sup> Der IG BCE Vorsitzende hat die Geschäftsführer und Vorstände in der Bild Zeitung aufgefordert, bei Kurzarbeit in der Belegschaft unter anderem auf Boni und andere

<sup>20</sup> BAG, Urteil vom 12.12.1984 - Aktenzeichen 7 AZR 509/83

<sup>21</sup> ArbG Bielefeld, Urteil vom 21.06.2006 - Aktenzeichen 6 Ga 16/06

<sup>22</sup> <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,595852,00.html>

<sup>23</sup> <http://de.reuters.com/article/topNews/idDEBEE5130CB20090204>

<sup>24</sup> Ulber, Kurzarbeit, AiB 2007, 5 - 13

<sup>25</sup> Labrow/Stoffregen, Kurzarbeit, AiB 2009, 84 - 90

## Kurzarbeit für werdende Eltern

Kurzarbeit bedeutet immer weniger Geld, aber es kann sogar das spätere Familieneinkommen werdender Eltern nach dem Ende der Kurzarbeit verringern. Dann nämlich, wenn eine Kurzarbeiterin oder ein Kurzarbeiter, die Nachwuchs erwarten, später Elterngeld bezieht. Das Elterngeld wird nämlich in Höhe von 67 Prozent aus dem pauschalierten Nettoentgelt gezahlt. Berechnet wird es aus dem individuellen Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes. Nicht zum für die Berechnung des Elterngeldes berücksichtigungsfähigen Einkommen zählt u.a. das Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II oder Krankengeld. Also sinkt bei Kurzarbeitern, die Nachwuchs erwarten, durch den Bezug von Kurzarbeitergeld der monatliche Durchschnittsverdienst und damit das spätere Elterngeld. Da der Bezug von Kurzarbeitergeld bei Inanspruchnahme von Elternzeit zu einer Verringerung des Elterngeldes führen kann, sollten Schwangere und werdende Väter (ebenso wie Auszubildende in der Berufsausbildung) von Kurzarbeit durch den Betriebsrat in der Betriebsvereinbarung ausgenommen werden.

stehenden Betriebsratswahlen stehen entsprechendem Schulungsbedarf der Betriebsratsmitglieder nicht entgegen.

Michael Felser, Axel Willmann sind Rechtsanwälte in Brühl.

## Kurzarbeit für den Betriebsrat

In Foren im Internet werden auch Fragen zur Kurzarbeit für Betriebsratsmitglieder gestellt. Grundsätzlich gilt für Betriebsratsmitglieder nichts anderes im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Tätigkeit als für die anderen Beschäftigten in Abteilung und Betrieb. Betriebsratsmitglieder dürfen nach § 78 Satz 2 BetrVG weder benachteiligt noch begünstigt werden; wer die Forderung erhebt, dass auch das Management einen der Kurzarbeit entsprechenden Beitrag liefert, darf sich selbst nicht abseits stellen. Eine Ausnahme gilt nur für freigestellte Betriebsratsmitglieder: Betriebsratsarbeit ist nicht Gegenstand von Kurzarbeit. Konjunkturelle Kurzarbeit dient der Überbrückung eines vorübergehenden Arbeitsmangels. Über einen Mangel an Betriebsratsarbeit kann sich der Betriebsrat in der Krise sicher nicht beklagen.

**Kurzarbeit für gekündigte Arbeitnehmer**  
Arbeitnehmer, die selbst gekündigt haben oder gekündigt wurden, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld<sup>31</sup>. Der Betriebsrat sollte diese daher in der Betriebsvereinbarung auch von Kurzarbeit ausnehmen.

## Fazit

Dem Betriebsrat steht ein vielfältiges Instrumentarium zur Verfügung, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Mit Betriebsferien und Kurzarbeit werden viele Unternehmen die Krise überstehen. Der Betriebsrat sollte bei Betriebsferien und Kurzarbeit intensiv mitbestimmen, also seine Vorstellungen weitestgehend in die Betriebsvereinbarungen einbringen. Dazu benötigt er gute Kenntnisse der entsprechenden Rechtsgrundlagen und Regelungsmöglichkeiten. Auch die 2010 an-

Zusatzleistungen zu verzichten. <http://www.bild.de/BILD/news/politik/2009/01/06/bei-kurzarbeit/manager-sollen-auf-gehalt-verzichten.html>

<sup>31</sup> BSG, Urteil vom 21.11.2002 – Aktenzeichen B 11 AL 17/02